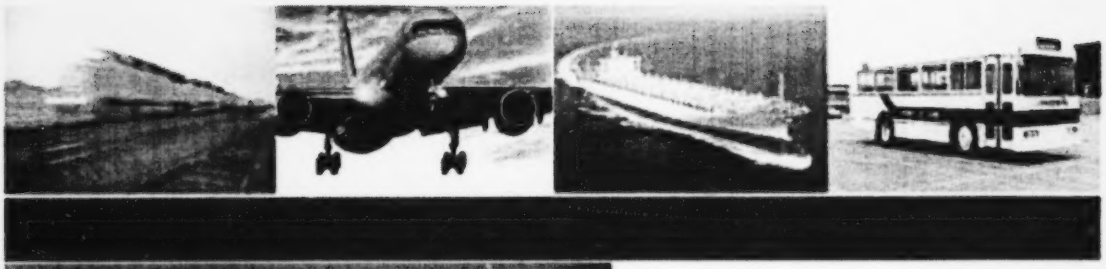


Demographic Profile of the Transportation Sector

November, 2003

by Clarence Lochhead

Canadian Labour and Business Centre

Demographic Profile of the Transportation Sector

Profile Summary

This profile of the Transportation Sector is an update of an earlier report prepared by the Canadian Labour and Business Centre, but it differs in several ways:

- The updated profile gives a much more fulsome representation of the Transportation Sector. Whereas the original profile was based on analysis of the October 2001 Labour Force Survey, the updated profile is based on annual averages derived from all 12 monthly labour force surveys in 2002, thereby adjusting for seasonal variations in employment.

- The updated profile also provides a more detailed analysis of the implications of current workplace demographics. It lists a number of areas where action might be taken to address the critical issues of retention and recruitment.

Highlights

- The "ageing" of Canada's total workforce continues, as seen in the rising percentage of older workers. The median age of retirement, however, appears to have stabilized in recent years. Since 1997, it has remained at roughly 61, but nonetheless well below what it was a decade ago.

- The percentage of older workers in the Transportation Sector continues to be well above the average for all industry sectors.

- Over the past five years, total employment in the sector increased by about 55,000 workers. However, this employment growth is not evident among all age groups. The number of workers aged less than 45 decreased by 26,000 while workers aged 45 and over increased by 81,000 during this period.

- Effective recruitment and retention strategies are a critical component in meeting the Transportation Sector's current and future human resource requirements.

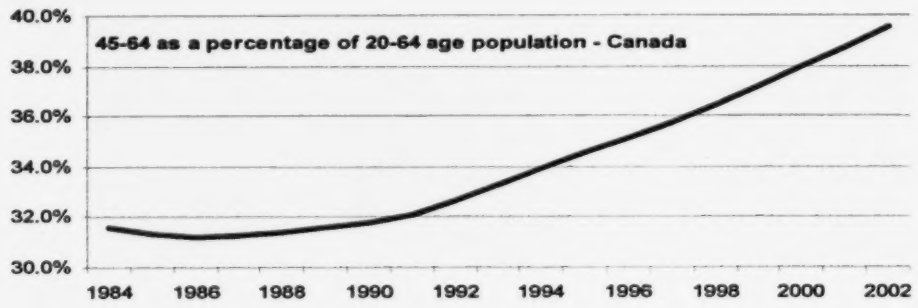
Clarence Lochhead
Senior Researcher
c.lochhead@clbc.ca

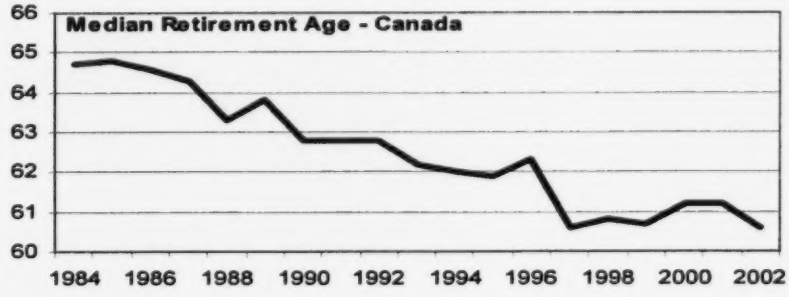
Demographic Profile of the Transportation Sector

Part 1 — Introduction

Everyone knows the Canadian population is "aging." And so too is the labour force. In less than a decade, the first of the baby boom generation – born between 1946 and 1965 – will begin to reach retirement age. And with the median age of retirement currently at 61, what might mean "freedom" for the current generation of older workers could spell "trouble" for employers in the coming years.

Chart 1
Persons aged 45-64 years old make up an increasing share of the working age population while the median age of retirement has decreased





Consider the following:

- By 2030, natural population increase is expected to reach zero, meaning that from then on, immigration will be the sole source of population growth. Within ten years, immigration is expected to account for all net labour force growth;
- As shown in Chart 1, the proportion of persons aged 45-64 years old within the working age population has been increasing over the past fifteen years, from 31.6% in 1984 to 39.6% in 2002. During the same period, the median retirement age has followed a downward trend, going from 64.7 in 1984 to 60.6 in 2002;

Clarence Lochhead
Senior Researcher
c.lochhead@clbc.ca

- Issues central to the aging workforce include how to recruit new talent, retain the current workforce, and effectively transfer skills and knowledge from older, more experienced workers to the younger ones.

This report examines the age profile of various occupational groups within one industry sector. This current-day snapshot of the **transportation sector** contributes to our understanding of human resource issues that relate to our aging workforce. Most of the data used in this report is derived from Statistics Canada's *Labour Force Survey*.

Part 2 — Overview of Transportation in Relation to Other Sectors

A good measure of the impact of an aging workforce is provided by looking at the proportion of older workers in the workforce and comparing it to retirement age. Among the employed population in Canada, 5.4 million workers are currently 45 years of age and older, representing 35% of the workforce (Table 1). Given a median retirement age of 61 years, it means that one-half of this group – some 2.7 million workers – will likely be retiring over the next 15 years.

For the transportation and warehousing sector, the retirement picture is even more striking. In this sector, 42% of the workforce is currently 45 years and older, representing 314,600 workers. Within this group, 105,600 workers – 14% of the sector's workforce – are aged 55 and older. Given a median retirement age for the sector of 61.6 years, this age distribution implies that a large contingent of these 105,600 workers will leave the labour force over the next five years. Over the next 15-year period, employers may be looking at replacing 150,000 or more workers in the sector.

Table 1
The proportion of workers 45 years and older, as well as that of workers 55 years and older, is greater in transportation and warehousing than the average for all industries
Labour Force Survey, 2002 annual averages. Median retirement based on persons retiring between 1996 and 2000.

Industry Sector	*Proportion 45 and older (%)*	*Number 45 and older (000's)*	*Proportion 55 and older (%)*	*Number 55 and older (000's)*	*Median retirement age*
Agriculture	47	153.4	25	82.7	68.8
Educational Services	45	454.4	13	127.8	57.4
Public administration	43	333.6	10	79.4	58.4
Utilities	43	56.2	10	13.0	56.6
Transportation and Warehousing	**42**	**314.6**	**14**	**105.6**	**61.6**
Health Care and Social Assistance	40	638.3	12	189.1	60.3
Forestry, Fishing, Mining, Oil and Gas	38	102.0	10	28.3	61.2
Finance, Insurance, Real Estate and Leasing	37	330.2	12	110.7	60.1
Other services	37	255.2	15	105.8	63.6
Construction	35	307.7	13	111.2	63.3
Manufacturing	35	812.1	11	246.6	61.6
All Industries	**35**	**5,365.9**	**12**	**1,773.6**	**61.0**
Professional, Scientific and Technical Services	34	332.8	12	121.1	64.8
Management, Administrative and Other Support	34	200.5	13	76.1	64.6
Trade	28	690.3	10	248.8	62.6
Information, culture and recreation	27	188.8	9	61.0	59.6
Accommodation and food services	20	195.7	7	66.6	64.0

Clarence Lochhead
Senior Researcher
c.lochhead@clbc.ca

Part 3 — Older Workers in the Transportation Sector

The transportation sector is comprised of establishments engaged in the transport of passengers and goods, and includes trucking, transit and ground passenger, rail, water, air and pipeline modes.

- Employment in the sector is male dominated (78%); it is thus not surprising to find that a large majority of older workers and near-retirees are men. One out of six male workers (16%) are aged 55 and older. Men make up 86% of near-retirees – persons aged 55 and over who are likely to retire within the decade;
- Among the provinces, Quebec has the highest proportion of older workers and near-retirees. Forty-six percent of Quebec's transportation workers are 45 and older, and 15% are aged 55 and over. Ontario accounts for the largest share of the sector's near retirement workforce (39%) in absolute terms.

Table 2
Who are they? Where are they?
Older workers and near-retirees in the transportation sector, by selected characteristics
Labour Force Survey, 2002 annual averages.

		Proportion 45 and older (%)	*Number 45 and older (000's)*	*Proportion 55 and older (%)*	*Number 55 and older (000's)*	*Distribution 55 and older (%)*
Transportation Sector		42	305.2	14	103.0	100
Gender:	Male	44	248.6	16	88.4	86
	Female	35	56.5	9	14.6	14
Province/Region:	Atlantic	45	23.9	14	7.3	7
	Quebec	46	66.4	15	22.2	22
	Ontario	41	110.7	15	40.3	39
	Manitoba & Saskatchewan	41	23.4	13	7.2	7
	Alberta	38	35.5	14	12.6	12
	British Columbia	43	45.2	13	13.5	13
Occupation:	Transport & Equipment Operators	45	146.7	18	57.2	56
	Managers and Professionals	44	14.9	12	4.0	4
	Contractors & Supervisors	50	19.4	18	7.2	7
	Trades	38	14.4	13	4.9	5
	Clerical and Administrative	40	66.5	11	18.3	18
	Other	35	43.3	9	11.4	11
Union Status:*	Unionized	47	126.6	14	36.8	45
	Not unionized	36	117.7	13	41.5	55

** Excludes self-employed.*

- The largest occupational group in the sector is transport and equipment operators, who make up 45% of all workers. This group also includes a large proportion of near-retirement workers: 57,200 are aged 55 and over, representing about one in six workers (18%) in this occupational group;

Clarence Lochhead
Senior Researcher
c.lochhead@clbc.ca

- Excluding the self-employed, 45% of the sector's workforce is unionized or covered by a collective agreement. Nearly one half of unionized workers (47%) are aged 45 and over, and 14% of unionized workers are near-retirement age (55 and over). Rates of unionization vary considerably by age: 22% of workers aged 15-24 and 38% of those 25 to 34 are unionized, compared to 52% of older workers aged 45 and over.

Part 4 — Implications of an Aging Workforce

During the recession of the early 1990s, older workers – in particular, older men – lost a disproportionate share of employment, as employers attempted to trim payrolls through early retirements. However, demographic pressures arising from an aging workforce and a proportionately shrinking pool of younger workers will undoubtedly diminish the risk of older workers losing jobs involuntarily. As older workers reach retirement age, unprecedented pressures will be placed on employers to recruit new workers, particularly skilled workers.

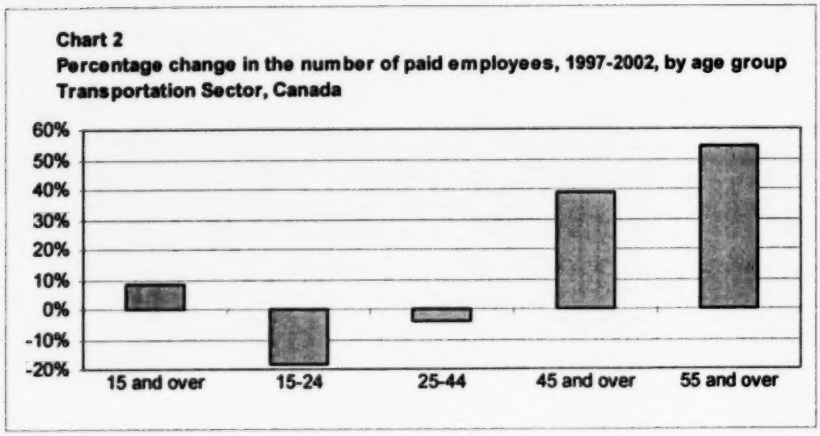
A recent report by Statistics Canada shows that the job vacancy rate in 1999 – the proportion of total jobs that are unfilled – in the transportation, warehousing and wholesale trade sector stood at 2.4%, which is somewhat below the overall average of 2.6%. In addition, 28% of job vacancies in the sector were long-term, i.e. lasting for four months or longer. This too is below the overall average of 45%. These data suggest that current labour shortages in the transportation sector are no more pronounced than in other sectors of the economy.

Recent changes in the age structure of the transportation workforce

As seen earlier, the demographics of the transportation sector workforce make it clear that labour shortages are likely to become more prevalent in the coming years. As baby boomers move inexorably into the older age category, they will leave the labour force in greater numbers. Effective strategies to replace the skills and experience of retiring workers should consider this longer-term trend.

This trend becomes obvious when one considers changes in employment for the sector (Chart 2). Between 1997 and 2002, overall employment in the transportation sector grew by 8.4 percent or 46,100 workers (Chart 2). Throughout this period, the number of younger workers under 25 years of age has fluctuated each year, with the most recent labour force data showing 9,200 fewer younger workers compared to 1997 levels (an 18% decrease). Over this time span, the number of workers aged 25 to 44 also decreased by 4% or 13,300, while older workers (45 and over) increased by 68,700 (a 39% increase) and near-retirees grew by 27,500 (54%).

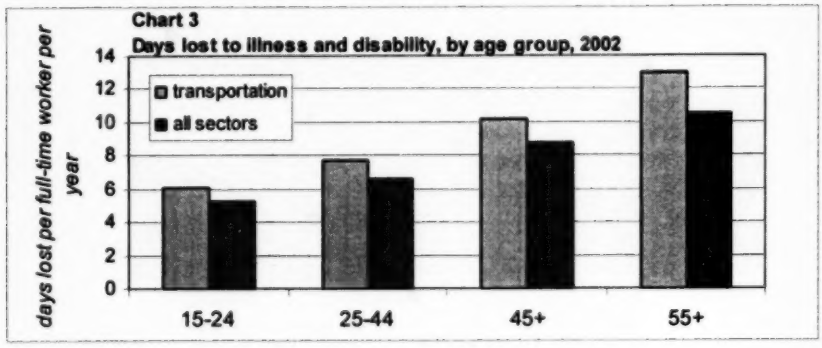
Clarence Lochhead
Senior Researcher
c.lochhead@clbc.ca



Given possible shortages of skilled workers, it will become increasingly important to find ways to retain existing workers and to attract new talent to the transportation field. To many current and prospective employees, the level and the quality of training available in a workplace become a critical component. In programs that focus on skills upgrading of the current workforce, for instance, consideration will have to be given to how the older worker learns. In an environment of greater competition for young workers, the sector and its employers must showcase the career opportunities available in the industry.

Illness and disability

As the workforce ages, the sector can expect greater numbers of days lost to illness and disability. Indeed, Chart 3 shows that days lost in transportation exceed that of other sectors, and increase in relation to age. In 2002, transportation sector workers aged 55 and over lost an average of 13.0 days per year compared to 7.7 days among workers aged 25 to 44.

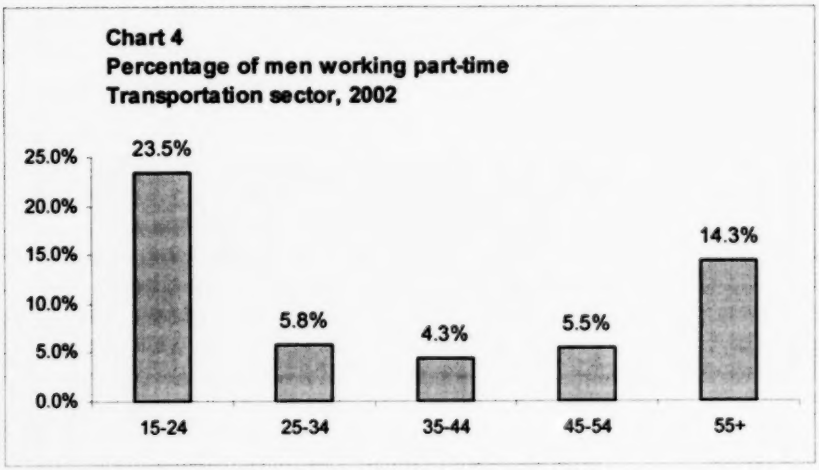


Given these findings, the current organization of work may require careful attention, with consideration given to innovative approaches and practices in the areas of occupational health, safety and wellness. Overall, the work environment and human resource practices may need to be adjusted to accommodate the needs and concerns of an older workforce as well as potential new entrants to the transportation sector.

Clarence Lochhead
Senior Researcher
c.lochhead@clbc.ca

Retention issues

Currently, part-time employment is more common among older male workers (Chart 4). Of the 88,400 male transportation sector workers aged 55 and over, 12,600 work part-time. Most of these are part-timers by choice (62%) citing 'personal preference' as their reason for working less than 30 hours per week.



Consideration may need to be given to ways of creating more flexibility in how older workers exit the workforce. One option would be to provide more opportunity for reduced work hours as a phased-in retirement strategy. A slower transition to retirement through a gradual reduction in work hours could be of benefit to workers and employers. By doing so, employers would be able to retain the benefit of an individual's experience and skills, all of which could be passed onto younger colleagues in an orderly fashion. Gradual retirement can thus allow for an orderly succession of both corporate memory and necessary skills in the workplace. Such strategies do raise important pension issues, but should be considered.

Overall implications

A recent survey by the CLBC[1] finds that Canadian business and labour leaders have significantly increased their level of concern about skill shortages as a problem facing the Canadian economy. There is little doubt that within the transportation sector, as in other sectors of the economy, the ability of business to succeed and thrive will depend in large part on its efforts in addressing the skills challenge.

Profitability, innovation, growth, and the ability to operate at capacity all depend on an adequate supply of skilled workers. The current demographic picture of the transportation

---

[1] Canadian Labour and Business Centre, Viewpoints 2002: Skills and Skill Shortages, 2002. Available on the CLBC website: www.clbc.ca

Clarence Lochhead
Senior Researcher
c.lochhead@clbc.ca

sector – in which 42% of the workforce is 45 years of age or older, and where the number of workers under 45 has decreased over the past five years – simply underscores the importance and urgency of addressing the sector's skill requirements.

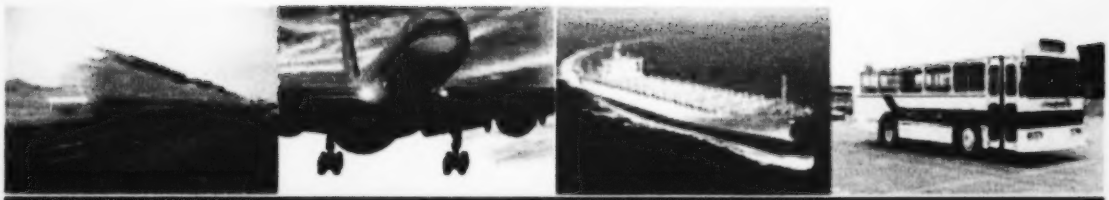
Industry stakeholders within the transportation sector must act now to put in place the programs, policies and practices that will attract new talent as well as retain the knowledge and skills of its experienced workforce. For many, if not most stakeholders, there is no single "magic bullet" that will resolve all skills issues. However, there are a number of insights gained from research and existing innovative practices that could form the starting point for initiatives in addressing the critical issues of retention and recruitment. Among these are:

- Phased-in retirement provisions, mentoring, and more effective formal and informal training have been identified as measures that could help ease the demographic crunch.
- Utilizing of new sources of labour, combined with renewed training and education efforts, will undoubtedly become more prominent in the years to come. Skilled immigrants and the Aboriginal workforce will, in this regard, play an increasingly important and strategic role.
- Providing skills development and career advancement opportunities
- A growing body of evidence indicates that innovative workplace health practices which enhance physical as well as psycho-social dimensions of health can improve retention and recruitment, and reduce absenteeism.
- Increasing awareness of career opportunities in transportation and improving the image of the sector
- Specific human resource retention practices such as recognition and rewards systems, and employee communication and participation measures
- Connecting with colleges and universities that help students get practical job skills
- Celebrating, promoting and emulating best practices in recruitment and retention -becoming an "employer of choice"

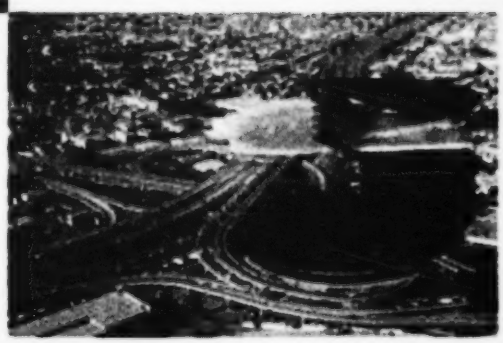
About the CLBC

The Canadian Labour and Business Centre is an independent national labour-business organization whose mission is to contribute to economic growth and social well-being by improving business and labour practices in Canada, and by providing joint advice on public policy. Since 1984, we have been the recognized centre for business-labour dialogue and consensus building in the country.

Clarence Lochhead
Senior Researcher
c.lochhead@clbc.ca



Profil démographique du Secteur du transport



Novembre, 2003

par Clarence Lochhead

Centre syndical et patronal du Canada

Profil démographique du Secteur du transport

Sommaire du profil

Le présent profil du Secteur du transport constitue une mise à jour d'un rapport précédent préparé par le Centre syndical et patronal du Canada. Toutefois, le présent profil diffère de plusieurs façons :

- Le profil mis à jour représente de façon beaucoup plus complète le Secteur du transport. Tandis que le profil d'origine se fondait sur l'analyse de l'Enquête sur la population active d'octobre 2001, le profil mis à jour se fonde sur les moyennes annuelles dérivées de l'intégralité des 12 Enquêtes sur la population active de 2002. De cette façon, on peut tenir compte des variations saisonnières de l'emploi.

- De plus, le profil mis à jour permet une analyse plus détaillée pour ce qui est des répercussions de l'évolution actuelle des effectifs en milieu de travail. Il permet d'énumérer un certain nombre de domaines dans lesquels il est indiqué de prendre des mesures, afin de traiter des questions cruciales de la conservation et du recrutement du personnel.

Points saillants

- Le « vieillissement » de l'ensemble de la main-d'œuvre au Canada se poursuit, comme en témoigne le pourcentage croissant de travailleurs âgés. Toutefois, l'âge médian de la retraite semble se stabiliser ces dernières années. Depuis 1997, cet âge médian est demeuré à environ 61 ans. Néanmoins, l'âge de la retraite est bien en deçà de ce qu'il était il y a dix ans.

- Le pourcentage des travailleurs âgés dans le Secteur des transports demeure bien au-delà de la moyenne, tous secteurs industriels confondus.

- Au cours des cinq dernières années, le total des effectifs du secteur s'est accru d'environ 55 000 travailleurs. Cette hausse de l'emploi n'est toutefois pas perceptible chez tous les groupes d'âge. En effet, tandis que le nombre de travailleurs de moins de 45 ans a diminué de 26 000 , celui des travailleurs de 45 ans et plus s'est accru de 81 000 au cours de cette période.

- Des stratégies efficaces de conservation et de recrutement du personnel sont essentielles si l'on veut satisfaire aux besoins actuels et futurs du Secteur des transports en matière de ressources humaines.

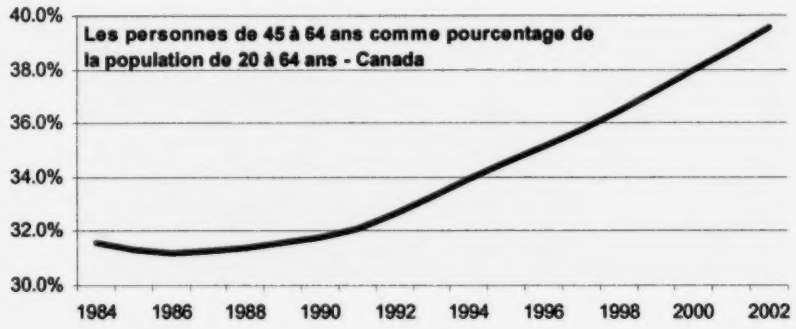
Clarence Lochhead
Chercheur principal
c.lochhead@cspc.ca

Profil démographique du secteur du transport

Partie 1 – Introduction

Tout le monde est au courant du « vieillissement » qui touche la population au Canada. Il en va de même dans la population active. Dans moins d'une décennie, les membres de la génération du baby-boom, qui sont nés entre 1946 et 1965, commenceront à atteindre l'âge de la retraite. Au cours des prochaines années, compte tenu de l'âge médian de la retraite, qui s'établit actuellement à 61, l'éventuelle « liberté » dont pourrait jouir la génération actuelle de travailleurs âgés sera peut-être synonyme de « problème » pour les employeurs.

Graphique 1
Les personnes de 45 à 64 ans représentent une part croissante de la population en âge de travailler tandis que l'âge de la retraite baisse constamment.



Clarence Lochhead
Chercheur principal
c.lochhead@cspc.ca

À cet égard, considérons les points suivants :

- On s'attend à ce qu'en 2030, l'accroissement naturel de la population tombe à zéro, c'est-à-dire qu'à partir de ce moment-là, l'immigration sera la seule source de croissance démographique. On prévoit qu'au cours des dix prochaines années, l'immigration deviendra le moteur de la totalité de la croissance nette de la population active.
- Comme le montre le graphique 1, au cours des 15 dernières années, il y a eu une augmentation, dans la population en âge de travailler, de la proportion de personnes de 45 à 64 ans, qui est passée de 31,6 % en 1984 à 39,6 % en 2002. Au cours de la même période, l'âge médian de la retraite a accusé une baisse, passant de 64,7 ans en 1984 à 60,6 ans en 2002.
- Le recrutement de jeunes travailleurs qualifiés, le maintien en poste des effectifs actuels et le transfert efficace des compétences et du savoir des travailleurs âgés, qui sont plus expérimentés, à leurs homologues plus jeunes sont au cœur de la problématique du vieillissement de la main-d'œuvre.

Le présent rapport examine la composition de divers groupes professionnels selon l'âge dans un secteur d'activité. Cet instantané actuel du **secteur du transport** nous aide à mieux comprendre les questions de ressources humaines liées au vieillissement de la population active. La plupart des données utilisées dans le présent rapport proviennent de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

Partie 2 – Aperçu du secteur du transport par rapport à d'autres secteurs d'activité

L'examen de la proportion de travailleurs âgés dans la main-d'œuvre et la comparaison de cette proportion avec l'âge de la retraite produisent une bonne indication des répercussions du vieillissement de la population active. Au Canada, dans la population employée, à l'heure actuelle, 5,4 millions de travailleurs, c'est-à-dire 35 % de la main-d'œuvre, ont 45 ans ou plus (tableau 1). Compte tenu de l'âge médian de la retraite, qui s'établit à 61 ans, la moitié des sujets de ce groupe, soit quelque 2,7 millions de travailleurs, devraient prendre leur retraite au cours des 15 prochaines années.

Dans le secteur du transport et de l'entreposage, la situation est encore plus frappante. Dans ce secteur d'activité, 314 600 travailleurs (42 % de la main-d'œuvre) ont présentement 45 ans ou plus. Dans ce groupe, 105 600 travailleurs, ou 14 % de la main-d'œuvre de ce secteur d'activité, ont 55 ans ou plus. Étant donné que l'âge médian de la retraite s'établit à 61,6 ans dans ce secteur, cette distribution des âges signifie qu'un important contingent de membres de ce groupe de travailleurs quitteront la vie active au cours des cinq prochaines années. Dans ce secteur, les employeurs pourraient devoir remplacer 150 000 travailleurs, voire davantage, au cours des 15 prochaines années.

Clarence Lochhead
Chercheur principal
c.lochhead@cspc.ca

Tableau 1
Dans le secteur du transport et de l'entreposage, la proportion de travailleurs de 45 ans ou plus et de travailleurs de 55 ans ou plus est supérieure à la moyenne dans l'ensemble des secteurs d'activité.

Secteur d'activité	*Proportion 45 ans ou plus (%)*	*Nombre 45 ans ou plus (centaines de milliers)*	*Proportion 55 ans ou plus (%)*	*Nombre 55 ans ou plus (centaines de milliers)*	*Âge médian de la retraite*
Agriculture	47	153.4	25	82.7	68.8
Services d'enseignement	45	454.4	13	127.8	57.4
Administrations publiques	43	333.6	10	79.4	58.4
Services publics	43	56.2	10	13.0	56.6
Transport et entreposage	**42**	**314.6**	**14**	**105.6**	**61.6**
Soins de santé et assistance sociale	40	638.3	12	189.1	60.3
Foresterie, pêche, extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	38	102.0	10	28.3	61.2
Finance, assurances, services immobiliers et services de location	37	330.2	12	110.7	60.1
Autres services	37	255.2	15	105.8	63.6
Construction	35	307.7	13	111.2	63.3
Fabrication	35	812.1	11	246.6	61.6
Ensemble des secteurs d'activité	**35**	**5,365.9**	**12**	**1,773.6**	**61.0**
Services professionnels, scientifiques et techniques	34	332.8	12	121.1	64.8
Services de gestion, services administratifs et autres services de soutien	34	200.5	13	76.1	64.6
Commerce	28	690.3	10	248.8	62.6
Information, culture et loisirs	27	188.8	9	61.0	59.6
Hébergement et services de restauration	20	195.7	7	66.6	64.0

Partie 3 – Travailleurs âgés dans le secteur du transport

Le secteur du transport réunit des effectifs qui travaillent au transport de passagers et de biens, y compris le transport par camion, le transport en commun et le transport terrestre des voyageurs, le transport ferroviaire, le transport par eau, le transport aérien et le transport par pipeline.

- Il s'agit d'un secteur à prédominance masculine (78 % des employés sont des hommes). C'est pourquoi il ne faut pas se surprendre de constater qu'une majorité importante des travailleurs âgés et des travailleurs qui ne tarderont pas à prendre leur retraite soient des hommes. Un travailleur de sexe masculin sur six (16 %) a 55 ans ou plus. Les hommes comptent pour 86 % des travailleurs qui ne tarderont pas à prendre leur retraite, personnes de 55 ans ou plus qui sont susceptibles de quitter la vie active au cours de la décennie.

- Au nombre des provinces, c'est le Québec qui réunit la plus forte proportion de travailleurs âgés et de travailleurs qui ne tarderont pas à prendre leur retraite. Dans cette province, 46 % des travailleurs du secteur du transport ont au moins 45 ans, et 15 % des travailleurs du secteur ont 55 ans ou plus. En chiffres absolus, c'est en Ontario que l'on trouve la part la plus importante de travailleurs du secteur qui ne tarderont pas à prendre leur retraite (39 %).

Clarence Lochhead
Chercheur principal
c.lochhead@cspc.ca

Tableau 2
Qui sont-ils? Où sont-ils?
Travailleurs âgés et travailleurs qui ne tarderont pas à prendre leur retraite dans le secteur du transport, selon certaines caractéristiques
Enquête sur la population active, moyennes annuelles de 2002.

		Proportion 45 ans ou plus (%)	*Nombre 45 ans ou plus (centaines de milliers)*	*Proportion 55 ans ou plus (%)*	*Nombre 55 ans ou plus (centaines de milliers)*	*Répartition 55 ans ou plus (%)*
	Secteur du transport	42	305.2	14	103.0	100
Sexe :	hommes	44	248.6	16	88.4	86
	femme	35	56.5	9	14.6	14
Province/région :	région de l'Atlantique	45	23.9	14	7.3	7
	Québec	46	66.4	15	22.2	22
	Ontario	41	110.7	15	40.3	39
	Manitoba et Saskatchewan	41	23.4	13	7.2	7
	Alberta	38	35.5	14	12.6	12
	Colombie-Britannique	43	45.2	13	13.5	13
Profession :	Transport et conducteurs de matériel	45	146.7	18	57.2	56
	Gestionnaires et professionnels					
	Entrepreneurs et superviseurs	44	14.9	12	4.0	4
	Entrepreneurs et superviseurs	50	19.4	18	7.2	7
	Métiers	38	14.4	13	4.9	5
	Personnel de bureau et de soutien administratif	40	66.5	11	18.3	18
	Autres	35	43.3	9	11.4	11
Situation-syndicale* :	syndiqués	47	126.6	14	36.8	45
	non syndiqués	36	117.7	13	41.5	55

* À *l'exclusion des travailleurs autonomes*

- Dans le secteur, le groupe professionnel le plus important est celui des travailleurs du transport et des conducteurs de matériel, qui représentent 45 % de tous les travailleurs. Ce groupe compte aussi une forte proportion de travailleurs qui ne tarderont pas à prendre leur retraite : 57 200 travailleurs ont 55 ans ou plus, soit environ un travailleur sur six (18 %) dans ce groupe professionnel.

- À l'exclusion des travailleurs autonomes, 45 % des effectifs du secteur sont syndiqués ou protégés par une convention collective. Près de la moitié des travailleurs syndiqués (47 %) ont 45 ans ou plus, et 14 % des travailleurs syndiqués ne tarderont pas à prendre leur retraite (groupe des 55 ans et plus). Les taux de syndicalisation varient considérablement selon l'âge : 22 % des travailleurs de 15 à 24 ans et 38 % des travailleurs de 25 à 34 ans sont syndiqués, comparativement à 52% des travailleurs âgés de 45 ans ou plus.

Clarence Lochhead
Chercheur principal
c.lochhead@cspc.ca

Partie 4 – Répercussions du vieillissement de la population active

Au cours de la récession qui a frappé au début des années 90, tandis que les employeurs recouraient à la retraite anticipée pour essayer de réduire la masse salariale, les travailleurs âgés, dont particulièrement les hommes âgés, ont absorbé un recul disproportionné au chapitre de l'emploi. Ceci dit, il ne fait aucun doute que la pression démographique découlant du vieillissement de la population et de la diminution proportionnelle du bassin de jeunes travailleurs réduira le risque que des travailleurs âgés quittent involontairement leur emploi. Tandis que les travailleurs âgés approcheront de l'âge de la retraite, des pressions sans précédent seront exercées sur les employeurs pour qu'ils recrutent de nouveaux travailleurs, surtout des travailleurs qualifiés.

Un rapport récent de Statistique Canada montre qu'en 1999, dans le secteur du transport, de l'entreposage et du commerce de gros, le taux de postes vacants, soit la proportion de l'ensemble des emplois qui ne sont pas comblés, était stable à 2,4 %, résultat un peu en deçà de la moyenne globale de 2,6 %. De plus, 28 % des postes vacants dans le secteur étaient des postes à long terme, c'est-à-dire des emplois à combler pendant au moins quatre mois. Ce résultat est également inférieur à la moyenne globale, 45 %. Ces données indiquent que la pénurie de la main-d'œuvre qui sévit actuellement dans le secteur du transport n'est pas plus prononcée que dans les autres secteurs économiques.

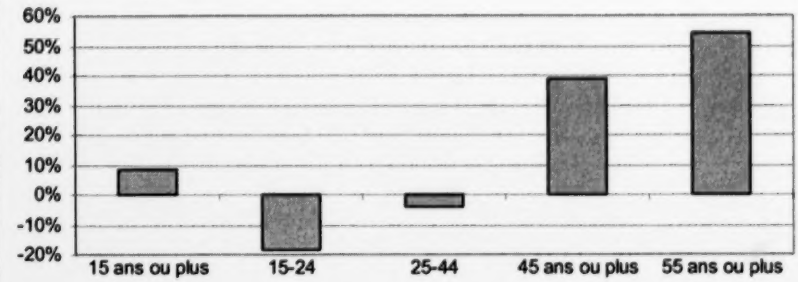
Modifications récentes de la structure des effectifs du secteur du transport selon l'âge

Comme on l'a signalé précédemment, les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre du secteur du transport établissent clairement que les pénuries de la main-d'oeuvre deviendront probablement plus courantes au cours des prochaines années. À mesure que les enfants du baby-boom, inexorablement, acquerront le statut de travailleurs âgés, ils seront de plus en plus nombreux à quitter la vie active. Les stratégies efficaces visant à remplacer les compétences et l'expérience des travailleurs qui prendront leur retraite devraient tenir compte de cette tendance à long terme.

Cette tendance apparaît clairement lorsque l'on tient compte des modifications de l'emploi dans ce secteur (graphique 2). Entre 1997 et 2002, l'emploi total dans le secteur du transport s'est accru de 8,4 %, augmentation correspondant à 46 100 travailleurs (graphique 2). Au cours de cette période, le nombre de travailleurs de moins de 25 ans variait chaque année. À ce chapitre, les plus récentes données sur la main-d'œuvre révèlent qu'il y avait 9 200 jeunes travailleurs de moins qu'en 1997 (diminution de 18 %). Au cours de cette période, le nombre de travailleurs de 25 à 44 ans a aussi fléchi de 4 % (diminution de 13 300 travailleurs), tandis qu'il y a eu une augmentation du nombre de travailleurs âgés (45 ans ou plus) (hausse de 39 %, ou 68 700 travailleurs), et que le nombre de travailleurs qui ne tarderont pas à prendre leur retraite s'est accru de 27 500 (54 %).

Clarence Lochhead
Chercheur principal
c.lochhead@cspc.ca

Graphique 2
Variation en pourcentage du nombre d'employés rémunérés, selon le groupe d'âge, 1997-2002 - Canada
Secteur du transport

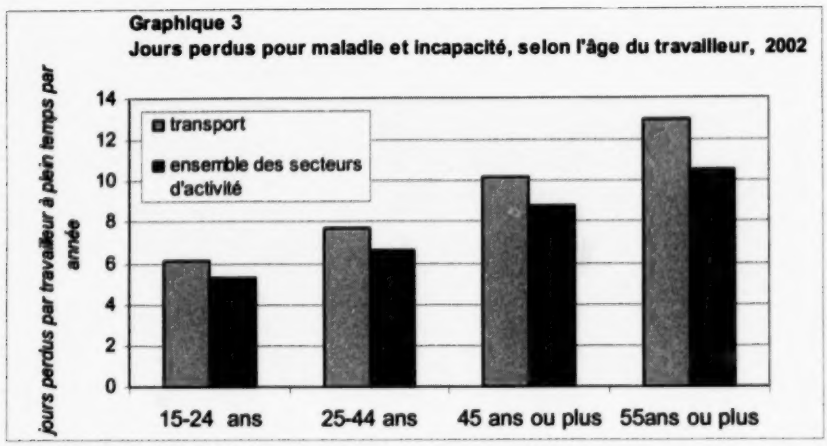


Dans le contexte de la pénurie possible de travailleurs qualifiés, il sera de plus en plus important de trouver des moyens de maintenir les effectifs en poste et d'attirer de nouveaux travailleurs qualifiés dans le secteur du transport. Le niveau et la qualité de la formation offerte en milieu de travail sont en train de devenir des éléments cruciaux pour bon nombre d'employés actuels et éventuels. Par exemple, en ce qui concerne les programmes s'articulant autour du perfectionnement des compétences des travailleurs en poste, il faudra accorder de l'attention à la manière dont les travailleurs âgés apprennent. Dans un milieu où l'on se livre une vive concurrence pour attirer de jeunes travailleurs, le secteur et les employeurs doivent mettre en valeur les perspectives de carrière dans le domaine.

Maladie et incapacité

On peut s'attendre à ce qu'il y ait une augmentation du nombre de jours perdus pour maladie et incapacité à mesure que le vieillissement de la population active s'opérera. En effet, le graphique 3 indique que dans le secteur du transport, le nombre de jours perdus, qui est supérieur à celui enregistré dans l'ensemble des secteurs d'activité, augmente en fonction de l'âge. En 2002, les travailleurs de 55 ans ou plus du secteur du transport ont perdu en moyenne 13,0 jours par année, comparativement à 7,7 jours chez les travailleurs de 25 à 44 ans.

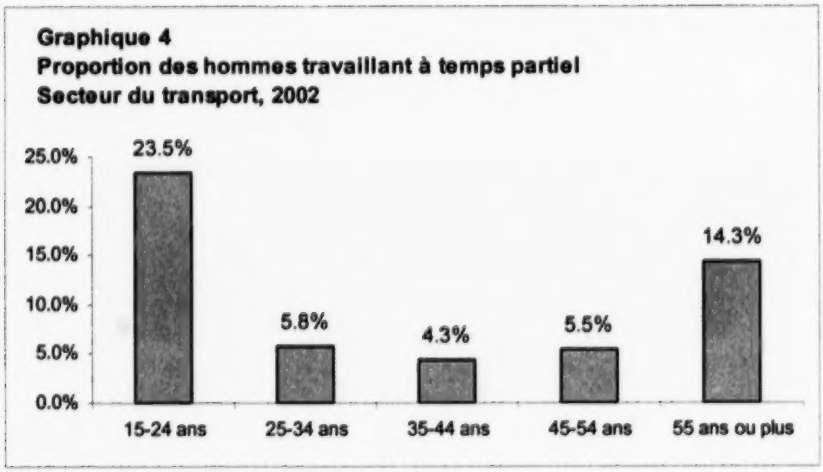
Clarence Lochhead
Chercheur principal
c.lochhead@cspc.ca



Compte tenu de ces constatations, il est possible qu'il faille accorder une attention particulière à l'organisation actuelle du travail en tenant compte de démarches et de pratiques novatrices dans les domaines de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail. Dans l'ensemble, il faudra peut-être adapter le milieu de travail et les pratiques de ressources humaines aux besoins et aux préoccupations des travailleurs âgés de même qu'à ceux des éventuelles recrues dans le secteur du transport.

Questions de maintien en poste

À l'heure actuelle, l'emploi à temps partiel est plus courant chez les travailleurs âgés de sexe masculin (graphique 4). Au nombre des 88 400 hommes de 55 ans ou plus qui travaillent dans le secteur du transport, 12 600 travaillent à temps partiel. L'emploi à temps partiel est un choix chez la majorité (62 %) de ces travailleurs, qui invoquent leurs « préférences personnelles » pour expliquer qu'ils travaillent moins de 30 heures par semaine.



Clarence Lochhead
Chercheur principal
c.lochhead@cspc.ca

On pourrait devoir se pencher sur la façon d'assouplir les mesures de départ de la vie active. Par exemple, on pourrait offrir plus de possibilités d'heures réduites comme stratégie de passage graduel à la retraite. Une transition progressive vers la retraite au moyen d'une semaine de travail écourtée pourrait profiter aux employeurs dans la mesure où elle permettrait aux travailleurs âgés de transmettre leurs compétences et leur savoir aux jeunes travailleurs.

Le passage graduel à la retraite pourrait ainsi conduire à la transmission ordonnée de la mémoire de l'organisation et des compétences nécessaires dans le milieu de travail. Si ces stratégies soulèvent d'importantes questions sur le plan des pensions, il faut néanmoins les envisager.

Répercussions globales

Une enquête récente menée par le CSPC[1] révèle que les dirigeants du monde des affaires et des milieux syndicaux se préoccupent beaucoup plus de la pénurie de compétences comme problème dans l'économie canadienne. Il fait peu de doute que dans le secteur du transport, comme dans les autres secteurs de l'économie, la capacité de réussite et de développement des entreprises dépendra en grande partie des efforts qu'elles déploieront pour relever le défi qui se pose au chapitre des compétences.

La rentabilité, l'innovation, la croissance et la capacité de fonctionner à plein rendement sont fonction d'une offre suffisante de travailleurs qualifiés. Dans le secteur du transport, dont 42 % des effectifs ont 45 ans ou plus, et dans lequel le nombre de travailleurs de moins de 45 ans a fléchi au cours des cinq dernières années, la situation démographique actuelle souligne simplement à quel point il est important et urgent de satisfaire aux besoins de compétences.

Les intervenants du secteur du transport doivent agir maintenant pour mettre en œuvre les programmes, politiques et pratiques qui attireront de nouveaux travailleurs qualifiés tout en leur permettant de conserver le savoir et les compétences des travailleurs expérimentés. Pour bon nombre d'intervenants, voire la plupart, il n'y a pas de solution « magique » qui permettra de résoudre l'ensemble des problèmes liés aux compétences. La recherche et des pratiques novatrices ont toutefois permis de faire des découvertes qui pourraient servir de point de départ à des initiatives s'attachant aux enjeux primordiaux du maintien en poste et du recrutement. Par exemple :

- Il a été établi que les dispositions de passage graduel à la retraite, le mentorat et des programmes plus efficaces de formation structurée et non structurée sont des mesures qui pourraient aider à atténuer cette situation critique sous l'angle démographique.
- Il ne fait aucun doute qu'au cours des prochaines années, le recours à de nouvelles sources de main-d'œuvre et le renouvellement des efforts de formation et d'éducation prendront de l'importance. À cet effet, les immigrants qualifiés et les effectifs autochtones joueront un rôle stratégique de plus en plus important.

---

1 Centre syndical et patronal du Canada – Points de vue 2002 : Compétences et pénurie de compétences, 2002. Disponible sur le site Web du CSPC : www.cspc.ca

Clarence Lochhead
Chercheur principal
c.lochhead@cspc.ca

- Offrir des occasions de formation continue et de perfectionnement professionnel.
- Une masse croissante de données probantes indiquent que des pratiques novatrices de santé au travail qui visent à améliorer les aspects physique et psychosocial de l'état de santé peuvent améliorer le maintien en poste et le recrutement et réduire l'absentéisme.
- Faire mieux connaître les perspectives de carrière dans le secteur du transport et améliorer l'image du secteur.
- Des pratiques particulières de maintien en poste dans le domaine des ressources humaines, comme les systèmes de reconnaissance et de récompense, de même que des mesures visant à favoriser la communication et la participation parmi les employés.
- Prendre contact avec les collèges et les universités qui aident les étudiants à acquérir des habilités d'emploi pratiques.
- Prôner, promouvoir et imiter les pratiques optimales de recrutement et de maintien en poste; devenir un « employeur de choix ».

Au sujet du CSPC

Le Centre syndical et patronal du Canada est un organisme syndical-patronal national autonome dont la mission est de contribuer à la croissance économique et au bien-être social en améliorant les pratiques syndicales-patronales au Canada et en présentant des conseils conjoints au sujet des politiques publiques. Depuis 1984, c'est le centre reconnu de discussion et de concertation syndicales-patronales au pays.

Clarence Lochhead
Chercheur principal
c.lochhead@cspc.ca